



IPN INSTITUTO PEDRO NUNES
ASSOCIAÇÃO PARA A INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
2021-2023 versão 2

INSTITUTO PEDRO NUNES
PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
2021 - 2023

ÍNDICE

| | | |
|-----------|-----------------------------|-----------|
| 1. | INTRODUÇÃO | 3 |
| 2. | DIAGNÓSTICO INICIAL | 4 |
| 3. | OBJETIVOS DO PLANO | 7 |
| 4. | DIMENSÕES DE ATUAÇÃO | 8 |
| 5. | AÇÕES A IMPLEMENTAR | 12 |
| 6. | MONITORIZAÇÃO | 18 |
| 7. | CRONOGRAMA | 19 |
| 8. | ANEXOS | 20 |

Anexo I - Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Anexo II - Política de IG na contratação de Recursos Humanos

2
d

1. INTRODUÇÃO

De maneira geral, o IPN tem fomentado ao longo dos anos o princípio da Igualdade de Género (IG) fazendo evoluir as suas equipas de forma positiva e igualitária, em matérias de igualdade de oportunidades para todos e de não discriminação em razão do género, da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual.

O presente Plano apresenta-se como uma oportunidade de formalizar este compromisso, na sequência da crescente sensibilização pública e suas implicações e contexto profissional.

As recentes linhas orientadoras da Comissão Europeia a este respeito são, igualmente, um catalisador para a concretização deste Plano por parte do IPN:

A Estratégia para a IG aqui definida enquadra o trabalho da Comissão Europeia nesta matéria e estabelece os objetivos estratégicos e as principais ações para o período 2020-2025. O seu objetivo é construir uma Europa em que a IG seja concretizada até 2025 e em que a violência de género, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre mulheres e homens sejam uma coisa do passado. Uma Europa em que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na nossa sociedade europeia e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias.¹

O Plano para a IG do IPN 2021-2023, doravante designado por Plano, organiza-se em 5 secções, emergentes dos passos seguidos para a sua concretização: 1) Diagnóstico inicial caracterizador da situação de homens e mulheres na instituição; 2) Objetivos do Plano; 3) Definição das dimensões de atuação; 4) Apresentação das ações a desenvolver; 5) Monitorização.

Este Plano está desenhado numa perspetiva de implementação e melhoria contínua, em função dos contextos sociais, profissionais e legislativos, podendo ser alterado, caso se justifique e/ou seja exigido por eventuais alterações legislativas.

¹<https://eur-lex.europa.eu>

¹<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PT>

2. DIAGNÓSTICO INICIAL

O IPN realizou um levantamento de informação quantitativa para diagnosticar a situação de homens e mulheres na instituição. Os dados analisados e ora apresentados são referentes a 31 de dezembro de 2020, abrangendo apenas os colaboradores vinculados por contrato de trabalho.

Com base na informação recolhida, foram definidos os seguintes indicadores, os quais serão atualizados aquando da elaboração do relatório anual de avaliação.

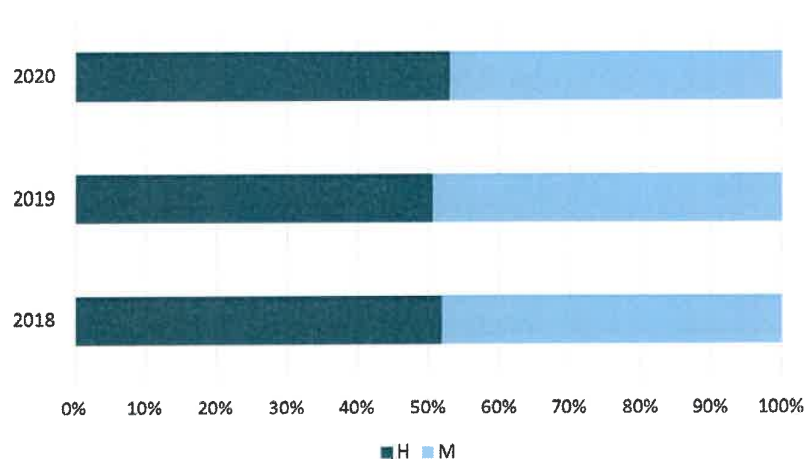


Gráfico 1 - Evolução da distribuição de género

Após a análise dos dados verifica-se que o equilíbrio de género é uma constante nos últimos 3 anos de atividade do IPN, não se vislumbrando diferenças significativas na distribuição do número de funcionários por género.

2
d

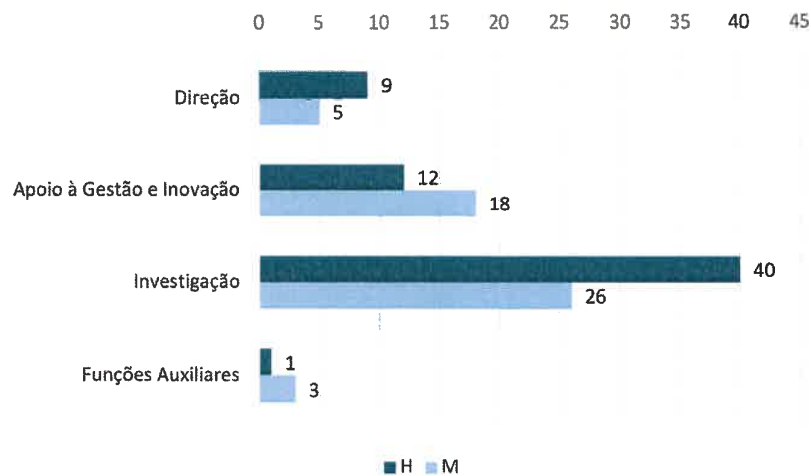


Gráfico 2 - Distribuição de género por função

Da análise da distribuição de género por função verifica-se que nas funções de direção e nas funções de investigação, existe uma relativa predominância do género masculino. Esta tendência não será alheia ao facto dos laboratórios de I&DT do IPN absorverem profissões maioritariamente das áreas STEM (Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemáticas), onde, em Portugal, os homens constituem 62% dos indivíduos licenciados nestas áreas.²

Porém, observa-se um relativo equilíbrio de género nas funções de apoio à gestão e inovação, com uma ligeira predominância do género feminino, bem como nas funções auxiliares.

Por outro lado, ao analisar a distribuição do total dos colaboradores por função, verifica-se um maior equilíbrio de género, uma vez que a maior percentagem de colaboradores do IPN, tanto do género masculino (65%) como do género feminino (50%) estão em funções de Investigação.

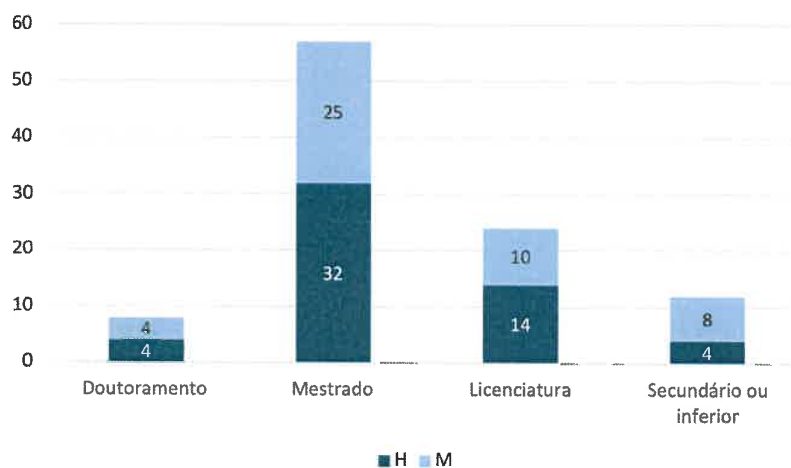


Gráfico 3 - Distribuição de género por nível de habilitações

A análise da distribuição de género por nível de habilitação literária permite concluir que a grande maioria dos colaboradores possui o ensino superior, havendo semelhante distribuição de género em todos os níveis de habilitações, verificando-se assim um equilíbrio de género nesta matéria.

² <https://www.cig.gov.pt/2020/02/oit-analisa-emprego-das-mulheres-nas-stem/>

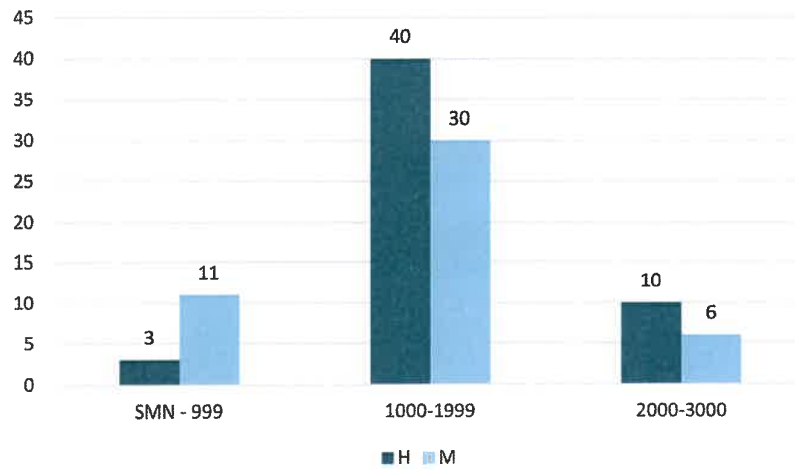


Gráfico 4 - Distribuição de género por escalão remuneratório

Da análise da distribuição de género por escalão de remuneração base, verifica-se que o género masculino é predominante nos escalões mais altos.

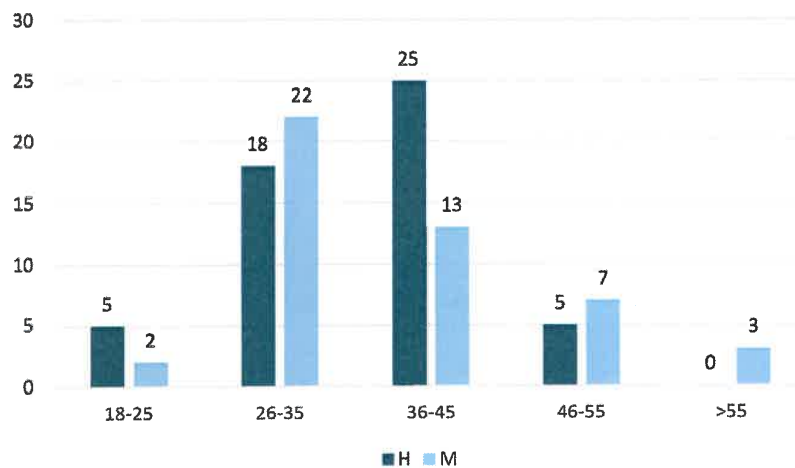


Gráfico 5 - Distribuição de género por faixa etária

A análise à distribuição de género por faixas etárias dita uma tendência para o equilíbrio de género, uma vez que a maioria dos colaboradores se encontra nos escalões etários 26 - 35 anos e 36 - 45 anos.

Este diagnóstico inicial dita o ponto de partida para a definição dos objetivos do Plano e respetivas ações a desenvolver, a par de uma análise atenta à legislação nacional e internacional aplicável.

2
d

3. OBJETIVOS DO PLANO

Este Plano tem como objetivo promover e sensibilizar para uma participação equilibrada entre homens e mulheres nas diferentes formas de intervenção do IPN na sociedade e junto do seu público-alvo.

O IPN está consciente da implicação social da IG nas práticas profissionais e vem integrando esta tendência, em geral, na prossecução das suas atividades ao longo dos anos.

O Plano concretiza-se através de um conjunto de ações integradas nas atividades do IPN, com vista à promoção de uma sociedade mais justa, equilibrada, tolerante e igualitária, respeitando os direitos fundamentais e liberdades de todas as pessoas.

4. DIMENSÕES DE ATUAÇÃO

Na sequência dos resultados do diagnóstico inicial, foram consideradas as seguintes fontes e contextos para a definição das dimensões de atuação deste Plano:

- Legislação aplicável;
- As recentes instruções da Comissão Europeia para apresentação de candidaturas no âmbito do programa-quadro de financiamento europeu Horizonte Europa;
- As distintas áreas de intervenção do IPN.

Do seu cruzamento e conjugação, resultaram, assim, as seguintes dimensões de atuação:

DIMENSÃO 1 - ORGANIZACIONAL

Na prossecução da sua missão ao longo dos anos, o IPN tem privilegiado o princípio da não discriminação em razão do género na prática das suas atividades, na medida em que promove uma cultura de valorização de conhecimentos e competências e trabalha na sua adequação às diferentes necessidades da instituição, dos seus clientes e parceiros.

É uma preocupação constante do IPN manter condições de trabalho que motivem e aumentem a produtividade das equipas de forma positiva e igualitária, em matérias de igualdade de oportunidades e de não discriminação em razão do género, da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual.

Desta forma, designa-se a seguinte equipa para o triénio 2021-2023:

- Ana Luísa Jegundo;
- José Ricardo Aguilar;
- Rosa Silva.

DIMENSÃO 2 - COMUNICAÇÃO

O envolvimento dos colaboradores na implementação deste Plano será crucial para o seu sucesso e continuidade. Assim, serão implementadas diferentes ações de comunicação por forma a manter todos informados e envolvidos na promoção deste princípio, quer no domínio da divulgação do Plano e respetivos relatórios de avaliação, quer para apelar à participação nas ações de sensibilização.

A comunicação institucional e a linguagem empregada assumem, igualmente, um papel relevante em matéria de promoção da IG. Diferentes entidades de referência nacional e europeia vêm difundindo nos tempos mais recentes instruções e recomendações para a utilização de linguagem neutra e inclusiva, procurando "conferir uma igual visibilidade de género no discurso ou uma abstração à referência ao género, conforme for mais adequado."³

³https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187108/GNL_Guidelines_PT-original.pdf

2
d

Neste contexto, será produzido um conjunto de recomendações sobre linguagem neutra e inclusiva, à luz das especificidades de atuação do IPN. Para tal, está prevista a participação da equipa de comunicação do IPN em ações formativas e/ou workshops elucidativos desta matéria, sendo os materiais produzidos divulgados internamente pelos canais já referidos anteriormente.

O objetivo principal é difundir e sensibilizar para a IG o universo dos colaboradores do IPN, mantendo-os informados das práticas institucionais, envolvendo-os na utilização das recomendações disponibilizadas e promovendo a reflexão através da sua participação nas ações de sensibilização.

DIMENSÃO 3 - ATIVIDADES DE I&DT

De acordo com estudos recentes publicados na Europa, a redução do desequilíbrio de género nos domínios da ciência e tecnologia pode trazer consigo um incremento do PIB na União europeia entre 2,2% e 3%.

Neste sentido, as políticas de financiamento à I&D ao nível europeu interessam-se de forma cada vez mais intensa pela temática da IG. Refira-se, a este propósito, a necessidade imperativa da existência de Planos para a IG aprovados por parte de todas as instituições que se candidatem a financiamentos ao abrigo do Programa Horizonte Europa e para a real possibilidade de um eventual desempate entre propostas a financiamento com idênticas valorações nos domínios do mérito e excelência poder vir a ser realizado através da apreciação feita pelos candidatos da temática da IG nas respetivas propostas.

Assim, o IPN procurará dar relevo ao tema nos seus projetos de I&D, tanto ao nível interno, como em projetos em parceria com terceiras entidades. Não apenas através da composição com equilíbrio de género das equipas de trabalho alocadas àqueles projetos, mas também pela definição de *guidelines* gerais em sede de preparação de candidaturas, por forma a que a dimensão de género seja tida também em conta na definição dos pacotes de trabalho, temas de investigação e sobretudo do universo de destinatários de testes, ações-piloto ou *focus groups* de cada projeto, sempre que tal se afigure ajustado e exequível.

O objetivo primordial é o de valorizar, na medida do possível, as propostas de projetos de I&D com origem no (ou intervenção conjunta do) IPN, na temática da IG, posicionando aquelas de forma mais favorável neste contexto de elevada competitividade.

DIMENSÃO 4 - PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

Considerando as particulares exigências postas pela Lei nº 73/2017 de 16 de Agosto, o IPN tem aprovado e em vigor desde essa altura um Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho (ver Anexo I). Este documento foi objeto de atempada e extensiva divulgação interna, encontrando-se publicitado nas instalações da instituição, de acordo com o requerido pela legislação laboral em vigor, bem como presente no Sistema de Informação interno partilhado por todos os colaboradores do IPN.

O Ponto 3.2. do referido Código define o procedimento de denúncia deste tipo de comportamentos ilícitos, através de comunicação por email endereçada à Direção do IPN e a decorrente e imperativa abertura de procedimento disciplinar, sempre que venha a ocorrer algum tipo de denúncia.

Em conformidade, o Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho encontra-se alinhado com as exigências legais em vigor, sendo parte integrante do presente Plano como uma das suas dimensões mais relevantes. Ainda assim, prevê-se a sua revisão no âmbito das ações deste Plano e um reforço comunicacional do seu conteúdo junto dos colaboradores do IPN.

DIMENSÃO 5 - EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL E FAMILIAR

A problemática da IG deve ser também entendida de uma forma mais lata, em diferentes contextos, não só profissional, mas também familiar e pessoal. Neste sentido, o IPN tem vindo a promover medidas que contribuem para o equilíbrio trabalho-vida pessoal e familiar dos seus colaboradores, nomeadamente:

- cumprindo todos os limites legais máximos diários e semanais indispensáveis para o equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal;
- considerando e avaliando casuisticamente as necessidades dos seus colaboradores na análise das diferentes modalidades flexíveis de organização do trabalho;
- informando e esclarecendo os seus colaboradores sobre os seus direitos relativos aos períodos de ausência para assistência a filhos e membros do agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- informando e esclarecendo os seus colaboradores sobre os seus direitos relativos a parentalidade;
- acompanhando o regresso dos colaboradores ausentes durante longos períodos por motivo de parentalidade;
- promovendo ações de formação interna, que decorrerem dentro do horário normal de trabalho, para que todos os colaboradores possam dispor do tempo fora do horário de trabalho.

O IPN entende que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos seus colaboradores contribui para o seu bem-estar e realização profissional e assume o compromisso de continuar a trabalhar nesse sentido.

DIMENSÃO 6 - RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

O IPN tem em vigor uma Política de igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação no recrutamento de recursos humanos, a qual se encontra disponível para consulta no seu Sistema de Informação (ver Anexo II). Esta Política endereça diversas dimensões conexas com a IG, tais como a não discriminação em processos de recrutamento de recursos humanos, a valorização de todos os colaboradores, a promoção da parentalidade ou a promoção da integração de pessoas com deficiência ou incapacidade.

Esta Política será objeto de reavaliação, por forma a avaliar a sua correta adequação a este Plano e a eliminar redundâncias com outras dimensões e linhas de atuação aqui previstas, centrando-se doravante no particular do recrutamento e progressão na carreira. Também será reforçada a componente comunicacional da temática da IG no contexto dos próprios processos de recrutamento do IPN.

Ao mesmo tempo, o IPN oferece aos seus colaboradores oportunidades de desenvolvimento de carreiras, incentivando à participação e dinamização de iniciativas formativas, fóruns, conferências, workshops, seminários e outros eventos similares, para enriquecimento das suas competências técnicas e complementares. Frequentemente são partilhadas via email diversas iniciativas e oportunidades de aprendizagem. Também através da participação em redes nacionais e internacionais, o IPN proporciona diversas oportunidades para alavancar e atualizar as competências técnicas e científicas dos seus colaboradores, através de experiências com o exterior, por forma a melhorar as suas práticas laborais de forma contínua. Esta abordagem será integrada no presente Plano, dando continuidade ao compromisso de manter a partilha de oportunidades entre colaboradores da instituição.

DIMENSÃO 7 - EQUILÍBRIO NA LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

A participação igualitária entre homens e mulheres, em posições de liderança e tomada de decisão no mercado laboral constitui um dos maiores desafios no âmbito da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Sensível a este desafio, o IPN promove e incentiva a participação equilibrada das mulheres e homens nos lugares de decisão apoiando o desenvolvimento da carreira profissional de colaboradores do sexo sub-representado em lugares de direção e chefia, designadamente através das seguintes medidas:

- sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal;
- aumento da visibilidade e projeção do seu trabalho;
- promoção e desenvolvimento de competências ao nível da liderança.

O IPN pretende continuar a promover a crescente participação feminina em lugares de chefia e de liderança, contribuindo assim para uma sociedade mais justa e igualitária

5. AÇÕES A IMPLEMENTAR

Apresentadas as dimensões de atuação definem-se, de seguida, as respetivas ações a concretizar.

Cada ação inclui:

- um indicador de medida para verificação da sua implementação;
- uma periodicidade de verificação;
- um calendário de implementação; e
- uma equipa afeta à sua implementação.

DIMENSÃO 1 - ORGANIZACIONAL

| Ação 1 | Constituição da equipa para a IG |
|--|----------------------------------|
| Indicador de medida/forma de verificação | N/A |
| Periodicidade de verificação | N/A |
| Calendário de implementação | De março a junho de 2021 |

| Ação 2 | Elaboração inicial de estatísticas desagregadas por sexo |
|--|--|
| Indicador de medida/forma de verificação | Inclusão de uma secção específica para o efeito no Plano |
| Periodicidade de verificação | N/A |
| Calendário de implementação | De junho a julho de 2021 |

| Ação 3 | Elaboração do Plano para a IG |
|--|-------------------------------|
| Indicador de medida/forma de verificação | Plano para a IG |
| Periodicidade de verificação | N/A |
| Calendário de implementação | De junho a agosto de 2021 |

2
A

| | |
|--|---|
| Ação 4 | Elaboração do Relatório anual de avaliação |
| Indicador de medida/forma de verificação | Relatório Anual |
| Periodicidade de verificação | Anual |
| Calendário de implementação | De janeiro a agosto de 2022, 2023 e 2024 |

DIMENSÃO 2 - COMUNICAÇÃO

| | |
|--|--|
| Ação 5 | Divulgação interna da implementação do Plano para a IG |
| Indicador de medida/forma de verificação | Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN) |
| Periodicidade de verificação | Anual |
| Calendário de implementação | A partir de setembro de 2021 |

| | |
|--|--|
| Ação 6 | Publicação no website do IPN do Plano para a IG |
| Indicador de medida/forma de verificação | N/A |
| Periodicidade de verificação | N/A |
| Calendário de implementação | Setembro de 2021 |

| | |
|--|---|
| Ação 7 | Publicação no website do IPN do resumo do Relatório anual de avaliação |
| Indicador de medida/forma de verificação | N/A |
| Periodicidade de verificação | Anual |
| Calendário de implementação | Setembro de 2022, 2023 e 2024 |

| | |
|--|--|
| Ação 8 | Formação da equipa de comunicação sobre a temática da IG |
| Indicador de medida/forma de verificação | Evidências da realização de uma sessão sobre a temática (fotografias; lista de presença; materiais utilizados; etc.) |
| Periodicidade de verificação | N/A |
| Calendário de implementação | De janeiro a junho de 2022 |

| | |
|--|--|
| Ação 9 | Criação de documento orientador sobre linguagem neutra e inclusiva no IPN |
| Indicador de medida/forma de verificação | Documento criado |
| Periodicidade de verificação | Bi-anual |
| Calendário de implementação | De julho a dezembro de 2022 |

| | |
|--|--|
| Ação 10 | Divulgação interna do documento emergente da Ação 9 |
| Indicador de medida/forma de verificação | Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN) |
| Periodicidade de verificação | N/A |
| Calendário de implementação | A partir de janeiro de 2023 |

| | |
|--|---|
| Ação 11 | Sensibilização periódica dos colaboradores para a temática da IG |
| Indicador de medida/forma de verificação | Evidências da implementação de uma ação coletiva de sensibilização para a temática da IG (fotografias; vídeos; etc) |
| Periodicidade de verificação | Anual |
| Calendário de implementação | A partir de março de 2021 |

DIMENSÃO 3 – ATIVIDADES DE I&DT

| | |
|--|--|
| Ação 12 | Contabilização por candidatura aprovada pelo IPN do balanço de gênero |
| Indicador de medida/forma de verificação | Número de investigadores M/F por projeto candidatado |
| Periodicidade de verificação | Anual |
| Calendário de implementação | A partir de junho de 2021 |

| | |
|--|--|
| Ação 13 | Criação de documento orientador sobre como abordar o tema da IG em atividades de I&DT |
| Indicador de medida/forma de verificação | Documento criado |
| Periodicidade de verificação | Bi-anual |
| Calendário de implementação | De outubro de 2021 a janeiro de 2022 |

2
d

| | |
|--|--|
| Ação 14 | Disseminação do documento emergente da Ação 13 |
| Indicador de medida/forma de verificação | Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN) |
| Periodicidade de verificação | N/A |
| Calendário de implementação | A partir de fevereiro de 2022 |

DIMENSÃO 4 – PREVENÇÃO DA PRÁTICA DE ASSÉDIO NO TRABALHO

| | |
|--|---|
| Ação 15 | Revisão do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente |
| Indicador de medida/forma de verificação | Nova versão do Código |
| Periodicidade de verificação | N/A |
| Calendário de implementação | De julho a agosto de 2021 |

| | |
|--|--|
| Ação 16 | Reforço da divulgação interna do Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho existente |
| Indicador de medida/forma de verificação | Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN) |
| Periodicidade de verificação | Anual |
| Calendário de implementação | A partir de setembro de 2021 |

DIMENSÃO 5 – EQUILÍBRIO TRABALHO-VIDA PESSOAL E FAMILIAR

| | |
|--|--|
| Ação 17 | Assegurar a divulgação de informação a colaboradores relativa a direitos no domínio da parentalidade e a direitos de ausência por motivo de acompanhamento familiar |
| Indicador de medida/forma de verificação | Disseminação através das ferramentas de comunicação interna (via email e através da disponibilização do documento no Sistema de Informação do IPN) |
| Periodicidade de verificação | N/A |
| Calendário de implementação | A partir de setembro de 2021 |

| | |
|--|---|
| Ação 18 | Acompanhar o regresso dos colaboradores ausentes durante longos períodos por motivos de gozo de licença parental, assegurando a sua reintegração na unidade/departamento, promovendo formação específica se necessário |
| Indicador de medida/forma de verificação | Registo de acompanhamento |
| Periodicidade de verificação | Anual |
| Calendário de implementação | A partir de setembro de 2021 |

| | |
|--|---|
| Ação 19 | Análise de modalidades flexíveis de organização do trabalho dadas as condições específicas de cada colaborador |
| Indicador de medida/forma de verificação | Registo de acompanhamento |
| Periodicidade de verificação | Anual |
| Calendário de implementação | A partir de setembro de 2021 |

DIMENSÃO 6 – RECRUTAMENTO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

| | |
|--|---|
| Ação 20 | Revisão da política de IG existente para contratação de Recursos Humanos |
| Indicador de medida/forma de verificação | Documento criado |
| Periodicidade de verificação | Bi-anual |
| Calendário de implementação | De julho a agosto de 2021 e de 2023 |

| | |
|--|--|
| Ação 21 | Mencionar as políticas de IG no processo e acolhimento de novos colaboradores |
| Indicador de medida/forma de verificação | Registo de acompanhamento |
| Periodicidade de verificação | Anual |
| Calendário de implementação | A partir de setembro de 2021 |

2
d

| | |
|--|--|
| Ação 22 | Sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal |
| Indicador de medida/forma de verificação | Evidências da partilha pelos colaboradores do IPN de atividades que contribuam para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, p.ex. oportunidades formativas, conferências, workshops, documentos/leituras relevantes. |
| Periodicidade de verificação | Anual |
| Calendário de implementação | A partir de setembro de 2021 |

DIMENSÃO 7 – EQUILÍBRIO DE GÉNERO NA LIDERANÇA E TOMADA DE DECISÃO

| | |
|------------------------------|--|
| Ação 23 | Sensibilização e divulgação de atividades que fomentem o desenvolvimento profissional e pessoal de colaboradores em lugares direção e chefia |
| Indicador de medida | Evidências da partilha pelos colaboradores do IPN de atividades que contribuam para o seu desenvolvimento profissional e pessoal, p.ex. oportunidades formativas, conferências, workshops, documentos/leituras relevantes. |
| Periodicidade de verificação | Anual |
| Calendário de implementação | A partir de setembro de 2021 |

6. MONITORIZAÇÃO

Todas as ações serão verificadas e avaliadas numa lógica de monitorização contínua, sendo os respetivos resultados compilados no Relatório anual de avaliação. Em função da evolução da concretização das ações propostas e do contexto social e legislativo, poderão ser acrescentadas e/ou retiradas ações, prevendo-se uma reavaliação ao presente Plano a cada 3 anos.

A verificação da implementação das ações tem início em 2022, relativamente à atividade do ano de 2021.

8. ANEXOS

Anexo I - Código de boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Anexo II – Política de IG na contratação de Recursos Humanos

2
d

CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

(Versão revista em Julho de 2022)

Considerando:

- Que o Instituto Pedro Nunes (IPN) e a IPN Incubadora pretendem promover no seu local de trabalho um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio, sob qualquer forma ou natureza;
- Não serem admissíveis quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, orientação política, confissão religiosa, orientação sexual ou deficiência física e quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual, *mobbing* ou abuso de poder;
- O disposto no Código do Trabalho, em especial no seu artigo 29º, com as alterações introduzidas pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto;
- A Lei nº 93/2021 de 20 de Dezembro, que estabelece o regime geral de proteção de denunciantes de infrações, transpondo a Diretiva (UE) nº 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Outubro de 2019

O IPN e a IPN Incubadora adotam o presente **CÓDIGO DE BOA CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE DO ASSÉDIO NO TRABALHO**:

1. Âmbito de aplicação

Este Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores do IPN e IPN Incubadora e demais colaboradores eventuais, conquanto participando nas atividades de ambas as instituições.

2. Princípios Gerais

No exercício da sua prestação laboral, os trabalhadores e colaboradores do IPN e da IPN Incubadora devem atuar tendo em vista a prossecução dos fins e interesses das Instituições, no respeito pelos princípios da não discriminação e da proibição do assédio no trabalho.

3. Dos comportamentos ilícitos, da sua comunicação e da intervenção do IPN e da IPN Incubadora

- 3.1. São expressamente interditos todos e quaisquer comportamentos indesejados por parte dos trabalhadores e colaboradores do IPN e/ou da IPN Incubadora, consubstanciados, nomeadamente, em palavras, atos, gestos ou escritos (em qualquer suporte ou meio de difusão) e/ou que configurem assédio sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, que visem ou tenham por objetivo perturbar ou constranger um trabalhador, no acesso ao emprego ou no próprio emprego, que afetem a sua dignidade ou promovam um ambiente discriminatório, hostil, degradante, humilhante ou intimidatório.
- 3.2. Em caso de ocorrência de qualquer situação de assédio, tal como definida em 3.1., qualquer trabalhador deve comunicá-la através do Canal de Denúncia de Infrações, através do link <https://ipn.pt/canaldenuncias>.
- 3.3. O IPN e a IPN Incubadora, conforme os casos, obrigam-se a atuar em termos disciplinares, nos termos previstos no Código do Trabalho, sempre que tenham conhecimento de alegados casos de assédio laboral.
- 3.4. Os denunciantes de quaisquer situações de alegado assédio laboral, bem como quaisquer testemunhas por aqueles indicadas, não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações constantes dos autos do processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório, observando-se em especial a este respeito o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de Dezembro.

4. Da punição do infrator

- 4.1. A prática de assédio constitui um comportamento ilícito, punido legalmente e nos termos do poder disciplinar que assiste ao IPN e à IPN Incubadora enquanto empregadores, sem prejuízo do disposto em 4.2.
- 4.2. A prática de assédio moral é qualificada como contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal, decorrente do disposto no artigo 155º-A do Código Penal.

5. Do ressarcimento dos danos sofridos pelo trabalhador

- 5.1. O trabalhador lesado terá direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos do nº 4 do artigo 29º e do artigo 283º do Código do Trabalho, considerando a redação que lhes foi dada pelo artigo 2º da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto.
- 5.2. O trabalhador lesado tem ainda direito à resolução do contrato de trabalho com justa causa com fundamento na prática de assédio por parte do empregador ou de qualquer trabalhador ou colaborador do IPN e/ou da IPN Incubadora, denunciada à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), conforme disposto na alínea f) do nº 2 do artigo 394º do Código do Trabalho, na redação que lhe foi dada pelo artigo 2º da Lei nº 73/2017 de 16 de agosto.

2
d

6. Disposições finais

- 6.1. O presente Código entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela Direção do Instituto Pedro Nunes, destinando-se a ser de imediato divulgado a todos os seus trabalhadores, designadamente através da área reservada do portal Internet da instituição, o mesmo sucedendo com todas as suas revisões e atualizações.
- 6.2. No processo de admissão de novos colaboradores deverá constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas constantes do presente Código.
- 6.3. Em todos os casos não previstos ou regulados pelo presente Código, são aplicáveis as disposições do Código do Trabalho, em especial as resultantes das alterações a este diploma legal aprovadas pela Lei nº 73/2017 de 16 de agosto, assim como o disposto na Lei nº 93/2021 de 20 de Dezembro.

Política de igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e não discriminação no recrutamento de recursos humanos do Instituto Pedro Nunes

(Versão revista em 1 de Fevereiro de 2019)

1. Âmbito de aplicação

O presente documento prevê um conjunto de linhas orientadoras para os processos de recrutamento de trabalhadores e prestadores de serviços do Instituto Pedro Nunes, entendendo-se os primeiros como aqueles conducentes à celebração de contratos de trabalho e os segundos às demais formas de atividade profissional exercida sem sujeição a contrato de trabalho ou situação legalmente equiparada.

2. Compromisso geral

A seleção e recrutamento é um processo conduzido pelo departamento de Recursos Humanos, em estreita colaboração com a Direção e demais unidades orgânicas do Instituto Pedro Nunes.

Em todos os processos de seleção e contratação de recursos humanos não existem referências ao género como critério de escolha, nem linguagem suscetível de ser considerada discriminatória.

Os princípios que orientam a política de contratação do Instituto Pedro Nunes baseiam-se na adequação do perfil técnico e das competências dos candidatos e candidatas às funções a desempenhar, pressupondo e assegurando, em todos os casos, uma efetiva igualdade salarial entre todos, nomeadamente entre mulheres e homens e o combate a quaisquer práticas discriminatórias em razão do género, idade, raça ou origem étnica, cor, credo, deficiência, condições socioeconómicas ou orientação sexual.

3. Da valorização dos indivíduos

O Instituto Pedro Nunes orienta a sua política de recursos humanos para a valorização do indivíduo, o incremento da sua motivação e para o estímulo do aumento da produtividade. Constituem prioridades desta instituição a atualização contínua dos conhecimentos e competências dos seus recursos humanos, a promoção da cooperação e responsabilidade individual e a aceitação da diversidade sem discriminação. Ainda, a prossecução de uma efetiva igualdade de tratamento, remuneração e oportunidades entre homens e mulheres, permitindo a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, bem como a possibilidade de todos os colaboradores conciliarem a frequência de estudos superiores com a sua carreira profissional, em respeito pelos expedientes previstos na legislação do trabalho vigente, designadamente a flexibilidade de horários para a frequência de aulas ou avaliações.

4. Da promoção da parentalidade

O Instituto Pedro Nunes tem em conta na gestão dos seus recursos humanos a promoção de uma parentalidade responsável, em conformidade e respeito pelas diferentes formas de

organização familiar, cumprindo a legislação existente no que respeita a licenças de parentalidade ou de assistência à família (descendentes e ascendentes) e encarando de igual modo o exercício dos direitos de pais e mães na assistência aos seus filhos, quer em situações de doença, quer no acompanhamento do seu percurso escolar.

5. Da promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade

O Instituto Pedro Nunes assume o compromisso de promover a integração de pessoas portadoras de deficiência ou incapacidade, tendo em vista designadamente o cumprimento das metas e objetivos definidos na Lei n.º 4/2019 de 10 de janeiro, sem prejuízo dos demais normativos aplicáveis.

6. Do Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

O Instituto Pedro Nunes tem, ainda, em vigor um **Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho**, o qual foi objeto de ampla divulgação e publicitação ao nível interno, nos termos previstos no artigo 29º do Código do Trabalho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 73/2017 de 16 de agosto, visando promover um ambiente respeitador e seguro, livre de discriminação e assédio, sob qualquer forma ou natureza e sancionando quaisquer formas de discriminação individual que sejam incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, nomeadamente em razão da origem, etnia, sexo, orientação política, confissão religiosa, orientação sexual ou deficiência física e quaisquer condutas configuradas como de assédio sexual, *mobbing* ou abuso de poder.

7. Publicitação e divulgação

A presente Política encontra-se publicitada no portal Internet do Instituto Pedro Nunes, sendo de livre consulta por todos os interessados.

Coimbra, 1 de Fevereiro de 2019.



INSTITUTO PEDRO NUNES

